Gemeente Roosendaal
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Roosendaal.
Nr. 28374
3 april
2015

Rectificatie Gemeenteblad 2015 nr. 26131

Nadere regel Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal

Het college van burgemeester en wethouders, in zijn vergadering van 17 maart 2015

Gelet artikel 4 lid 3 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal ;

BESLUIT

vast te stellen de volgende nadere regel:

NADERE REGEL RE-INTEGRATIE PARTICIPATIEWET GEMEENTE ROOSENDAAL

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
2. In deze nadere regel wordt verstaan onder:
   a. P-wet: Participatiewet;
   b. IOAW: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   c. IOAZ: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   d. wet: Participatiewet, IOAW, IOAZ
   e. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal
   f. plan van aanpak: de uitwerking van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7 eerste lid sub a van de wet en de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen;
   g. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
   h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
   i. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
   j. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
   k. no-risk polis: de polis die door het college ten behoeve van de aanvrager bij een verzekeraar wordt afgesloten ter vergoeding van geleden loonschade als gevolg van ziekteverzuim ten tijde van het dienstverband;

HOOFDSTUK 2. PROEFPLAATSING

Artikel 2.1. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt de intentie heeft uitgesproken dat bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden wordt aangeboden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
   a. Het betreft een persoon van 27 jaar en ouder, én;
   b. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, én;
   c. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, én;
   d. De periode van proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.

6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
   a. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten, en;
   b. De duur van de proefplaatsing, en;
   c. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever, en;
   d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaatsing, en;
   e. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

HOOFDSTUK 3. WERKSTAGE

Artikel 3.1. Werkstage

1. Een werkstage heeft tot het doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage kan worden aangeboden aan de doelgroep zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, voor zover de betreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden;.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
   a. Het doel van de werkstage, en;
   b. De duur van de werkstage, en;
   c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt, en;
   d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

HOOFDSTUK 4. SOCIALE ACTIVERING

Artikel 4.1. Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de re-integratieverordening Participatiewet Roosendaal wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Aan de activiteiten wordt als voorwaarde gesteld dat er een plan van aanpak wordt opgesteld. Dit plan van aanpak bevat tenminste de volgende onderdelen:
   a. Het doel van de sociale activering, en;
   b. De duur van de sociale activering, en;
   c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt, en;
   d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

HOOFDSTUK 5. SCHOLING

Artikel 5.1. Scholing

1. Scholingstrajecten als bedoeld in artikel 10 van de re-integratieverordening Participatiewet Roosendaal worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500,--.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 14.2 en 14.3. van deze nadere regel.

Artikel 5.2. Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1. van deze nadere regel wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen én daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Hoofdstuk 6. Detachering (gereserveerd)

Hoofdstuk 7. Beschut werk (gereserveerd)

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (gereserveerd)

Hoofdstuk 9. Verzekeringen: No-riskpolis (gereserveerd)

HOOFDSTUK 10. INCIDENTELE LOONKOSTENSUBSIDIE

Artikel 10.1. Juridisch kader incidentele loonkostensubsidie

1. De Algemene wet bestuursrecht en de Algemene subsidieverordening Roosendaal (Asv) zijn van toepassing.
2. Voor zover in deze regeling criteria zijn opgenomen, komen deze in de plaats van de criteria in de Asv. Verder gelden de hieronder opgenomen nadere regel.
3. De volgende bepalingen van de Asv zijn op deze subsidieregeling niet van toepassing:

- Bij aanvraag in te dienen gegevens;
- Aanvraagtermijn;
- Eigen vermogen;
- Weigeringsgronden;
- Betaling en bevoorschotting;
- Vaststelling van de subsidie.

Artikel 10.2. Toepassing

De aanvragen kunnen vanaf de datum van inwerkingtreding van deze nadere regel worden ingediend.

Artikel 10.3. Algemene bepalingen

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers ten behoeve van de volgende specifieke doelgroepen:
    1. Een belanghebbende die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, de IOAW of IOAZ ontvangt van de gemeente Roosendaal;
    2. Een belanghebbende tot 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, de IOAW of IOAZ ontvangt van de gemeente Roosendaal;
    3. Een belanghebbende van 55 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, IOAW of IOAZ ontvangt van de gemeente Roosendaal.

2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.4. Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

1. De werkgever biedt de in artikel 10.3 van deze nadere regel genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze nadere regel.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden. De werkgever biedt de in artikel 10.3. van deze nadere regel genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
4. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.5. Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college van de gemeente Roosendaal;
2. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier;
3. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
4. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
5. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 10.6. Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien gegronde redenen bestaan om aan te nemen dat:

1. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
2. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
3. De werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd, een structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal ontvangt;
4. De werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer;
5. De werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft;
6. De gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
7. De aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.7. Beoordeling van de aanvragen

Op aanvragen om een incidentele loonkostensubsidie beslist het college.

Artikel 10.8. Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden;
2. Een incidentele loonkostensubsidie van € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens twee keer worden aangevraagd;
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste één jaar.
4. Een incidentele loonkostensubsidie van € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
5. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.9. Aanvullende voorwaarden

Bij de verstrekking van de incidentele loonkostensubsidie kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 10.10. Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
   a. Een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
   b. Een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
   c. Loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.

2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
   a. Uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

   b. Uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;

   c. Uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.11. Vaststellingen uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 10.10. van deze nadere regel genoemde stukken.

2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.
4. Het college stelt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 10.10. van deze nadere regel genoemde termijnen.

Artikel 10.12. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze stimuleringsregeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 10.13. Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze nadere regel buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie (gereserveerd)

Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing (gereserveerd)

HOOFDSTUK 13 RE-INTEGRATIE PRAKTIJKOVEREENKOMST

Artikel 13.1. Re-integratie praktijkovereenkomst

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde, met een relatief goede plaatsbaarheid op de arbeidsmarkt van tussen de 80% en 100%, een gesubsidieerde re-integratie praktijkovereenkomst (RPO) aanbieden;
2. De organisatie die deze RPO aanbiedt is voorbehouden aan publieke- private organisatie;
3. De uitkeringsgerechtigde wordt een werknemer door gedetacheerd te zijn bij een reguliere werkgever. De werknemer ontvangt hiervoor een maandelijkse vergoeding, welke gelijk is aan de geldende bijstandsnorm die bij de aanvang van de RPO voor de werknemer zou gelden. De maandelijkse vergoeding wordt gezien als een loonkostensubsidie, welke door het college toegekend wordt aan de uitvoerende publieke private organisatie;
4. De duur van de RPO bedraagt maximaal 3 maanden. Deze periode kan eenmalig verlengd worden met 3 maanden;
5. De werkgever, waar de werknemer gedetacheerd wordt, betaalt per gewerkt uur een vastgestelde inleenvergoeding van € 8,-- voor personen van 23 jaar en ouder en € 6,-- voor personen onder de 23 jaar, aan de organisatie die de RPO aanbiedt;
6. De werkgever heeft de intentie om na afloop van de tijdelijke subsidie, in de vorm van de RPO, de werknemer een reguliere baan aan te bieden voor tenminste 6 maanden. Deze intentie wordt vastgelegd en ondertekend door de werkgever. Dit dienstverband kan ook gaan om een uitzend-, detachering- of payroll-constructie;
7. Plaatsing via een RPO is alleen mogelijk indien er geen verdringing plaatsvindt. Het toezicht hierop zal plaatsvinden door de uitvoerende publieke private organisatie.

HOOFDSTUK 14. OVERIGE VERGOEDINGEN

Artikel 14.1. Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding;
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien;
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,-.

Artikel 14.2. Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 kilometer enkele reis, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer (prijspeil 2014).
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt;

3. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
4. Aan personen die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deel taxi, wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 14.3. Kinderopvang

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de P-wet die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:
   a. De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;
   b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

HOOFDSTUK 15. OVERIGE RE-INTEGRATIEVOORZIENINGEN

Artikel 15.1. Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Roosendaal niet voldoen aan de specifieke vereisten van het plan van aanpak van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,-- en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

HOOFDSTUK 16. SUBSIDIEPLAFONDS

Artikel 16.1. Omvang incidentele loonkostensubsidie

Het subsidieplafond voor de incidentele loonkostensubsidie zoals opgenomen in hoofdstuk 10 van deze nadere regels wordt jaarlijks vastgesteld en is als bijlage bij deze nadere regels gevoegd.

HOOFDSTUK 17 SLOTBEPALINGEN

Artikel 17.1. Inwerkingtreding

1. Deze nadere regel treedt met terugwerkende kracht op de dag na publicatie en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
2. De nadere regel wordt bekendgemaakt op de website van de gemeente Roosendaal en in de Roosendaalse Bode.
3. Met ingang van 1 januari 2015 worden de beleidsregel Re-integratie, beleidsregel gesubsidieerde arbeid en besluit werkgeverssubsidies 2013 van de gemeente Roosendaal ingetrokken.

Artikel 17.2. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de beleidsregel gesubsidieerde arbeid en besluit werkgeverssubsidies 2013 behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit datzelfde uitvoeringsbesluit voor de duur:
   a. Van twaalf maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze nadere regel, of
   b. Dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode bedoeld onder lid 1 sub a van dit artikel.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 17.3. Citeertitel

Deze nadere regel worden aangehaald als 'Nadere regel Re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal '.

Vastgesteld in de vergadering van het college d.d. 17 maart 2015

de gemeentesecretaris, de burgemeester,

BIJLAGE 1. NADERE REGEL RE-INTEGRATIE ROOSENDAAL 2015

Subsidieplafonds

Gemeente	Onderdeel	Subsidieplafond 2015
Roosendaal	Hoofdstuk 5 Scholing	60.000
Roosendaal	Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie	145.000
Roosendaal	Hoofdstuk 14.1 Kosten werkaanvaarding	20.000
Roosendaal	Hoofdstuk 14.2 Reiskosten	50.000
Roosendaal	Hoofdstuk 15.1 Overige re-integratievoorzieningen	25.000

Artikelsgewijze toelichting bij de nadere regel re-integratie Participatiewet gemeente Roosendaal

Artikel 1. Begripsbepalingen

Onderdeel c. Plan van aanpak
In artikel 44 lid 4 van de Participatiewet is opgenomen dat voor personen van 18 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar bij het besluit tot toekenning van algemene bijstand in een bijlage een plan van aanpak is opgenomen. Dit plan van aanpak bevat:
- indien van toepassing de uitwerking van de te bieden ondersteuning;
- de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen.

De jongere wordt bij de uitvoering van dit plan van aanpak ondersteund en periodiek wordt dit geëvalueerd in samenspraak met de klant. Indien nodig wordt dit bijgesteld.

In artikel 9 van de Participatiewet zijn daarnaast de verplichtingen voor alle uitkeringsgerechtigden omtrent de arbeidsinschakeling opgenomen. Een van deze verplichtingen is het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak zoals dit in artikel 44a van de P-wet is opgenomen. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2015 voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding zoals opgenomen in artikel 44 van de wet.

Voor zover personen ouder zijn dan 27 jaar behoeft het plan van aanpak pas opgesteld te worden binnen zes maanden na het besluit tot toekenning. Reden hiervoor is dat deze personen een dusdanige band hebben met de arbeidsmarkt, dat zij niet vanaf de aanvraag zijn aangewezen op ondersteuning en begeleiding bij de uitvoering van een plan van aanpak.

Nu er voor iedere uitkeringsgerechtigde een plan van aanpak opgesteld moet gaan worden volgt hier ook logischerwijs uit dat in dit plan van aanpak het te volgen re-integratietraject wordt opgenomen en welke voorzieningen uit de re-integratieverordening en bijbehorende nadere regel worden ingezet.

HOOFDSTUK 2. PROEFPLAATSING

Artikel 2.1 Proefplaatsing
De proefplaatsing en de werkstage zijn twee instrumenten die beide kunnen worden uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaatsing bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst terwijl deze bij de werkstage niet aan de orde is.

Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet gecombineerd worden met een werkstage indien de verwachting bestaat dat een persoon in staat is om 100% wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt. Van te voren kan, afhankelijk van de ingewikkeldheid van het werk, vaak al ingeschat worden hoe lang een dergelijke proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop afgestemd kan worden. Dit wordt steeds ter beoordeling aan de re-integratiecoach overgelaten. Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.

Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML
De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Daarvoor is het echter nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan

definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling).
De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (*proefplaatsing*). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.
Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.

De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in. Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet.
Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan een gemeente een persoon vanaf 27 jaar eerst op een werkstage arbeid laten verrichten, voordat met de werkgever wordt overeengekomen dat de klant op een arbeidsovereenkomst gaat werken met een loonkostensubsidie. Zo kan ook al een indruk ontstaan van de prestaties en mogelijkheden van een potentiele werknemer.

Bij proefplaatsing is overigens sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden, telt de plaatsing mee.

HOOFDSTUK 3. WERKSTAGE

Artikel 3.1. Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of om deze geschiktheid te kunnen bereiken nog (verdere) scholing hierin gewenst is.
In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.
Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

HOOFDSTUK 4. SOCIALE ACTIVERING

Artikel 4.1. Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak als onderdeel van het plan van aanpak.
Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

Bij het verstrekken van gemeentelijke subsidies wordt gestreefd naar een optimale inzet en besteding van middelen. Bij de uitvoering van de activiteiten waarvoor een organisatie subsidie van de gemeente ontvangt, moeten zoveel mogelijk burgers worden betrokken die voor hun inkomen (al dan niet gedeeltelijk) afhankelijk zijn van een gemeentelijke uitkering.

Bij het aangaan van een financiële subsidierelatie wordt daarom Social Return als uitgangspunt gehanteerd. Daarmee worden sociale doelstellingen gekoppeld aan de besteding van subsidies met als achterliggende doel het bevorderen van werkgelegenheid voor werkzoekenden, namelijk door:

a. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op een baan of de mogelijkheid om (werk)ervaring op te doen
b. De eigen dienstverlening in te zetten om mensen te ondersteunen bij het participeren in de maatschappij. Dit mede ten behoeve van het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en/of ten behoeve van de invulling van tegenprestatie van uitkeringsgerechtigden.
c. Afspraken te maken met eigen contractpartners of leveranciers om ook mogelijkheden te creëren voor mensen die (werk)ervaring op willen doen of op een andere manier extra maatschappelijk nuttige activiteiten in te zetten.
d. Het bevorderen van (on)betaalde stageplaatsen ten behoeve van het VMBO, VSO, MBO en Praktijkschool.

HOOFDSTUK 5. SCHOLING

Artikel 5.1. Scholing
Scholing kan alleen ingezet worden als voorziening in het kader van een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Daarbij mag er ook geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Er is bewust voor gekozen om alleen scholingstrajecten van maximaal 12 maanden te financieren. Scholing die langer duurt dan 12 maanden wordt niet geacht gericht te zijn op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. Daarbij moet vooral onderzocht worden of er al sprake is van een baanintentie bij een werkgever of dat de scholing noodzakelijk geacht wordt om een betere aansluiting te hebben op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6. Detachering (gereserveerd)
Hoofdstuk 7. Beschut werk (gereserveerd)
Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (gereserveerd)
Hoofdstuk 9. Verzekeringen: No-riskpolis (gereserveerd)

HOOFDSTUK 10. INCIDENTELE LOONKOSTENSUBSIDIE

Algemeen
Dit onderdeel van de nadere regel van de re-integratieverordening Participatiewet Roosendaal heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering via een gemeente ontvangen. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.
De huidige nadere regel incidentele loonkostensubsidie is zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van het ESF gebruikt zouden kunnen worden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 10.1. Juridisch kader
In de Algemene wet bestuursrecht staat dat subsidieverstrekking moet zijn gebaseerd op een wettelijk voorschrift. Deze eis komt voort uit de wens van de wetgever, dat de rechtszekerheid van de subsidieaanvrager en -ontvanger voldoende is gewaarborgd. Hiermee wordt tevens een doelmatige besteding van overheidsuitgaven nagestreefd.
Mogelijk onzorgvuldig of willekeurig handelen van het overheidsorgaan of nalatigheid van de subsidieontvanger is immers beter te toetsen aan de hand van een regeling dan aan de hand van een op zichzelf staand besluit van een bestuursorgaan.

Voor gemeenten betekent dit, dat de subsidieverstrekking moet zijn gebaseerd op een verordening van de raad (artikel 4:23 eerste lid Awb). Deze verordening Algemene subsidieverordening Roosendaal , hierna te noemen ASV moet de essentiële elementen van het proces van subsidieverstrekking bevatten, zoals een omschrijving of aanduiding van de te subsidiëren activiteiten, de bevoegdheid tot het vaststellen van een subsidieplafond en de bijbehorende verdelingsmaatstaf.

Subsidieverstrekking op basis van alleen nadere regel is niet mogelijk vanwege het ontbreken van de wettelijke grondslag. Er is altijd een verordening nodig. De huidige ASV bevat alleen algemene regel omtrent subsidieverstrekking. Om die reden is een uitwerking in nadere regel van subsidieverlening op dit specifieke beleidsterrein noodzakelijk.

Voor zover onverkorte toepassing van de ASV een goede uitvoering van onderhavige subsidieregeling in de weg staat is ervoor gekozen om die specifieke artikelen van de ASV buiten werking te stellen. Dit is afzonderlijk in deze subsidieregeling vermeld.

Artikel 10.3. Algemene bepalingen
Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Artikel 10.5. indienen van de aanvraag
Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

Vooralsnog is er maar een beperkt bedrag beschikbaar voor deze stimuleringsmaatregel (zie de bijlage bij deze nadere regel). Om die reden worden de aanvragen in volgorde van binnenkomst per dag in behandeling genomen. Indien het subsidieplafond voortijdig bereikt wordt, bestaat daarmee de mogelijkheid om de overige aanvragen af te wijzen op grond van het bereiken van het subsidieplafond (artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 10.6. Weigeringsgronden
Voor de duidelijkheid is in dit artikel zoveel mogelijk aansluiting gezocht op de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 16 in de re-integratieverordening Participatiewet Roosendaal .

Tevens zijn deze weigeringsgronden opgenomen om de beperkt beschikbare re-integratiegelden evenwichtig te verdelen binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 10.10. uitbetaling incidentele loonkostensubsidie
Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Het huidige systeem van de ASV geeft aan dat subsidies van maximaal € 5.000,- direct bij verlening worden vastgesteld. Met de bepalingen in dit artikel wordt hiervan bewust afgeweken.
Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen.

Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente aan het Rijk.

Artikel 10.11. Vaststelling en uitbetaling incidentele loonkostensubsidie
Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd

Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie (gereserveerd)
Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing (gereserveerd)

HOOFDSTUK 13. RE-INTEGRATIE PRAKTIJKOVEREENKOMST

Artikel 13.1. Re-integratiepraktijkovereenkomst
De RPO is een vorm van werkervaringsovereenkomst, maar geen civielrechtelijke arbeidsovereenkomst, tussen de gemeente, uitzendbureau en de werkzoekende. Door deze overeenkomst kan werkervaring opgedaan worden bij een regulier werkgever. De kandidaat krijgt *geen* uitkering of loon op wettelijk minimumloon, maar via het uitzendbureau een vergoeding ten hoogte van het uitkeringsniveau.

De RPO kosten bestaan uit "loonkosten + sociale afdrachten" en de "uitvoeringskosten". De loonkosten kunnen BTW vrij aan de gemeente gefactureerd worden als deze middels loonkostensubsidie aan het

uitzendbureau betaald worden. Loonkostensubsidie is namelijk vrijgesteld van BTW plicht. Over de uitvoeringskosten zijn gemeente wel BTW verschuldigd.

HOOFDSTUK 14. OVERIGE VERGOEDINGEN

Artikel 14.1 Kosten werkaanvaarding
Deze kosten worden alleen dan vergoed als een persoon t.b.v. zijn werkaanvaarding extra kosten moet maken ter verkrijging van werk of zijn start als zelfstandige.

Artikel 14.2. Reiskosten
Reiskosten worden alleen vergoed aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject meer dan tien kilometer moeten reizen. Voor zover de reisafstand minder dan 10 kilometer is, wordt in zijn algemeen gesteld dat mensen per fiets hun locatie kunnen bereiken.
Een uitzondering hierop vormt de groep mensen die vanwege medische redenen geen gebruik kunnen maken van de fiets of het openbaar vervoer en aangewezen zijn op het gebruik van de deeltaxi. Hiervoor worden de werkelijke kosten vergoed

Artikel 14.3. Kinderopvang
Kosten voor kinderopvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep gedaan kan worden op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering van het re-integratietraject.

Mensen die niet-uitkeringsgerechtigd zijn, kunnen geen aanspraak maken op de vergoeding van de kosten van kinderopvang. Van hen mag verwacht worden dat zij zelf voorzieningen inzake de kinderopvang getroffen hebben voordat zij toetreden tot de arbeidsmarkt.

HOOFDSTUK 15. OVERIGE RE-INTEGRATIEVOORZIENINGEN

Artikel 15.1. Overige re-integratievoorzieningen
Een re-integratietraject blijft maatwerk. Dit artikel is opgenomen voor het geval dat de kosten van re-integratie noodzakelijk worden geacht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden en geen van de genoemde instrumenten van toepassing is.

HOOFDSTUK 16. SUBSIDIEPLAFONDS
In artikel 3 van de verordening is opgenomen dat het college een of meerdere subsidie- of budgetplafonds kan vaststellen voor de verschillende voorzieningen of voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening. Dit artikel is opgenomen omdat er sprake is van een beperkt participatiebudget en omdat er overeenkomstig de Participatiewet sprake moet zijn van een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen. M.b.t. de inzet van voorzieningen is een bestedingsplan 2015-2016 vastgesteld, waarin op basis van ervaringsgegevens budgetten zijn opgenomen voor de verschillende voorzieningen om te voldoen aan de gemeentelijke ondersteuningsplicht zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 sub a.

Burgers kunnen daarbij aanspraak maken op een voorziening maar dit kan niet worden afgedwongen.